



# **El juicio de su caso**

*en el Tribunal para reclamaciones  
de compensación a los trabajadores*

**Una guía para los empleados que se  
representan a sí mismos**

*Segunda edición: abril del 2017*

# Información sobre esta publicación

## Segunda edición

Actualizada en abril del 2017

### Administradora

Abigail Hudgens, *ARM, AIC*

### Supervisión

H. Kenneth Switzer, juez principal, *Nashville, TN*

### Correctora y revisora

Jane Salem, abogada de planta, *Nashville, TN*

### Colaboradores

H. Joshua Davis Baker, *Nashville, TN*

H. Thomas Wyatt, *Chattanooga, TN*

### Composición y diseño

Anna Sudberry

***Redactado por la Oficina de Compensación a los Trabajadores  
Tribunal para reclamaciones de compensación a los trabajadores  
Nashville, Tennessee***

**Descargo de responsabilidad:** La información de este folleto se proporciona solo con fines informativos. La Oficina distribuye este folleto sin que esto constituya asesoramiento jurídico ni establezca una relación entre abogado y cliente.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	<b>6</b>
<b>Para empezar</b> .....	<b>7</b>
¿Es necesario tener un abogado? .....	<b>7</b>
El programa Defensor del trabajador.....	<b>7</b>
<b>Descripción general</b> .....	<b>8</b>
Demanda para la determinación de beneficios.....	<b>8</b>
Aviso de certificación de conflicto.....	<b>9</b>
Audiencia rápida.....	<b>9</b>
Audiencia programada.....	<b>9</b>
<b>¿En qué consisten los beneficios de compensación a los trabajadores?</b> .....	<b>11</b>
Tipos de beneficios .....	<b>11</b>
Atención médica.....	<b>11</b>
Beneficios por discapacidad temporal .....	<b>12</b>
Beneficios por discapacidad permanente .....	<b>13</b>
Beneficios por defunción.....	<b>13</b>
<b>Personas importantes que debe conocer</b> .....	<b>14</b>
El secretario del tribunal.....	<b>14</b>
Asistentes jurídicos y abogados de planta.....	<b>14</b>
El juez.....	<b>14</b>
El abogado de su empleador.....	<b>14</b>
<b>Normas del tribunal</b> .....	<b>15</b>
Procedimientos para mediación y audiencia.....	<b>15</b>
Normas sobre prácticas y procedimientos .....	<b>15</b>

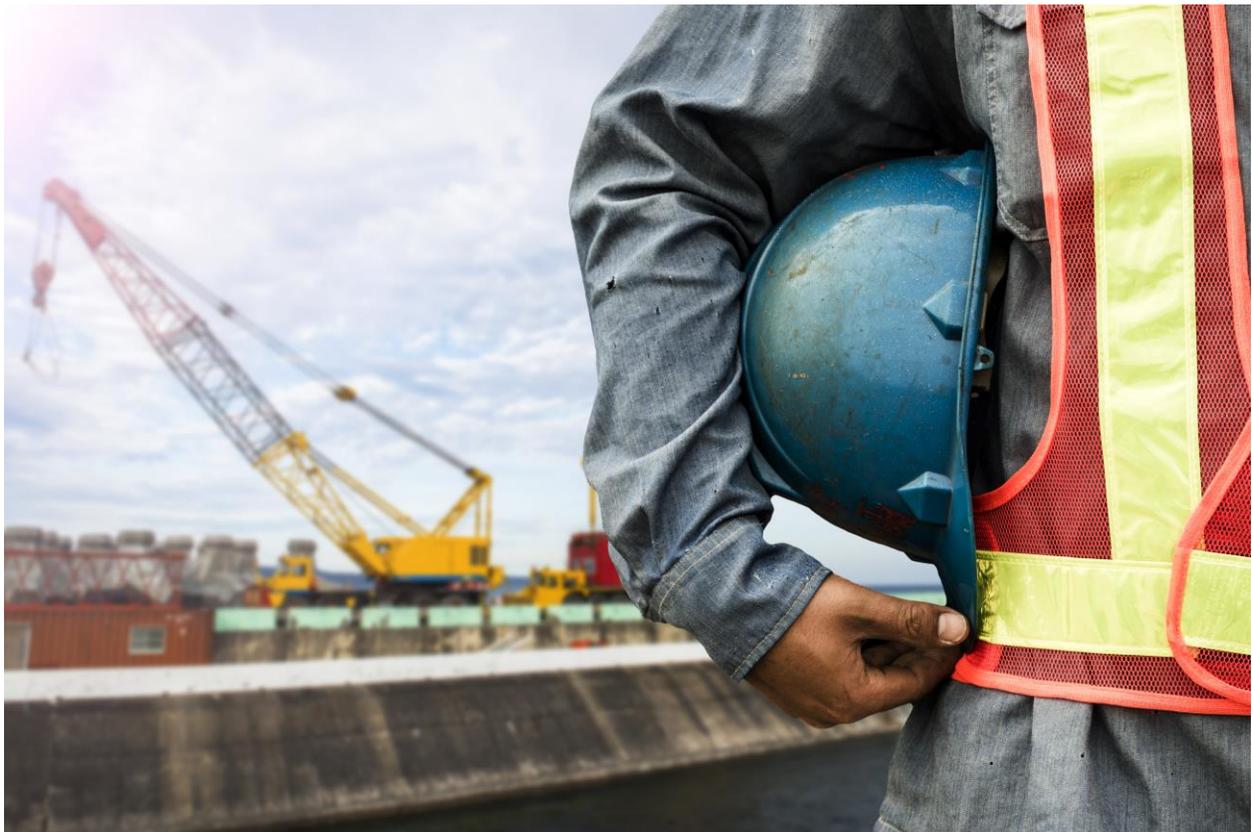
Normas sobre pruebas y normas sobre procedimientos civiles de Tennessee .....	<b>15</b>
<b>Proceso de intercambio de pruebas</b> .....	<b>17</b>
Tipos de intercambio de pruebas.....	<b>17</b>
Respuesta al intercambio de pruebas.....	<b>17</b>
Conflictos del intercambio de pruebas .....	<b>18</b>
<b>Preparación para el juicio</b> .....	<b>19</b>
Documentación previa al juicio.....	<b>19</b>
Listas de testigos y de pruebas documentales.....	<b>19</b>
Historias clínicas.....	<b>19</b>
Pruebas documentales propuestas.....	<b>20</b>
Declaración previa a la audiencia de compensación.....	<b>20</b>
<b>Oportunidad de presentar su caso ante el tribunal</b> .....	<b>21</b>
Orden del proceso .....	<b>21</b>
Vestimenta o atuendo .....	<b>21</b>
Apertura del tribunal .....	<b>21</b>
Declaraciones iniciales.....	<b>22</b>
Obligación de comprobar .....	<b>22</b>
Interrogatorio de los testigos .....	<b>22</b>
Presentación de pruebas documentales.....	<b>23</b>
Normas sobre pruebas.....	<b>23</b>
Imparcialidad del juez .....	<b>23</b>
Obtención de más tiempo.....	<b>23</b>
Sus acciones en el tribunal.....	<b>23</b>
Durante el juicio.....	<b>24</b>
Terminación del juicio .....	<b>24</b>
Apelación.....	<b>24</b>

<b>Peticiones</b> .....	<b>26</b>
Respuesta a las peticiones .....	<b>26</b>
Peticiones de fallo rápido .....	<b>27</b>
<b>Demostración de una reclamación</b> .....	<b>28</b>
Elementos de una reclamación .....	<b>28</b>
Pruebas médicas.....	<b>28</b>
<b>Directorio</b> .....	<b>31</b>
<b>Diccionario de términos de compensación a los trabajadores</b> .....	<b>32</b>
<b>Lista de abreviaturas de compensación a los trabajadores</b> .....	<b>35</b>

# INTRODUCCIÓN

Si usted no cuenta con los servicios de un abogado, este folleto le servirá de ayuda para presentar su reclamación de beneficios de compensación a los trabajadores (*workers' compensation*). La Oficina de Compensación a los Trabajadores (*Bureau of Workers' Compensation*) desea aclarar que la ayuda breve que proporciona este folleto no sustituye la asistencia que puede ofrecer un abogado con experiencia.

Cuando lea esta información, es posible que desconozca algunas palabras, pero puede consultar las definiciones en la sección "Diccionario de términos de compensación a los trabajadores" al final de este folleto. Consulte también ahí la "Lista de abreviaturas de compensación a los trabajadores" que posiblemente utilice el abogado de su empleador cuando hable de su reclamación. Para facilitar el seguimiento de su reclamación, debe estudiar las listas de términos y abreviaturas.



## PARA EMPEZAR

**¿Es necesario tener un abogado?** No es obligatorio tener un abogado que le represente. Sin embargo, usted tiene la opción de contratar uno, y muchas personas consideran que contar con la representación de un abogado puede resolver sus casos con mayor rapidez y resultados más favorables. Asimismo, es importante saber que las normas del Tribunal para reclamaciones de compensación a los trabajadores (*Court of Workers' Compensation Claims*) exigen a los empleadores tener abogados. Por lo tanto, independientemente de que usted tenga o no un abogado, su empleador sí tendrá uno. Si decide contratar un abogado, recuerde que a este se le pagan "honorarios condicionales", es decir, se le paga solo si usted gana el caso. Además, el límite máximo que su abogado puede cobrar es el veinte por ciento (20%) del dinero que el juez asigne más ciertos gastos. Si desea obtener los servicios de un abogado, pero no sabe dónde buscar uno, contacte con el colegio de abogados local o con la asociación Tennessee Bar Association en el sitio (solo en inglés):

<http://www.tba.org/info/find-an-attorney>

**El programa Defensor del trabajador:** El programa Defensor del trabajador (*Ombudsman Program*) es parte de la Oficina de Compensación a los Trabajadores y una opción gratuita para usted si decide no contratar a un abogado. El defensor del trabajador no es abogado y no puede darle asesoramiento jurídico, pero sí ofrecerle información y asistencia de utilidad para el proceso de compensación a los trabajadores. Si usted no tiene un abogado, el tribunal le recomienda que aproveche el programa Defensor del trabajador. Para contactar con un defensor del trabajador, llame al 1-800-332-2667.

Si desea leer más información acerca del programa Defensor del trabajador, consulte la página 3 del documento Programa de compensación a los trabajadores de Tennessee en lenguaje sencillo (*The Tennessee Workers' Compensation Program in Plain English*, solo en inglés) que se encuentra en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Ombudsman\\_Workbook\\_with\\_Forms.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Ombudsman_Workbook_with_Forms.pdf)

## DESCRIPCIÓN GENERAL

El Tribunal para reclamaciones de compensación a los trabajadores de Tennessee celebra audiencias de todos los casos acerca de lesiones en el trabajo ocurridas el *1 de julio del 2014* o en fecha posterior. Si usted resultó lesionado en un accidente de trabajo y su empresa no le ha proporcionado atención médica ni pagos por discapacidad, tal vez necesite presentar una reclamación al tribunal para recibir atención médica o beneficios por discapacidad.



**Demanda para la determinación de beneficios:** La reclamación se inicia cuando usted presenta el formulario Demanda para la determinación de beneficios (PBD, *Petition for Benefit Determination*). A continuación, su caso se asigna a un mediador que intentará lograr una resolución alternativa del conflicto (ADR, *Alternative Dispute Resolution*), también conocida como mediación. El mediador se reunirá con usted y su empleador para llegar a un acuerdo sobre su reclamación sin tener que recurrir a una audiencia ante un juez. Si desea leer más información, consulte las páginas 4 y 20 del documento Programa de compensación a los trabajadores de Tennessee en lenguaje sencillo (solo en inglés) que se encuentra en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Ombudsman\\_Workbook\\_wi\\_th\\_Forms.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Ombudsman_Workbook_wi_th_Forms.pdf)

**Aviso de certificación de conflicto:** Si no se logra un acuerdo acerca de los beneficios médicos y por discapacidad, el mediador emitirá un Aviso de certificación de conflicto (DCN, *Dispute Certification Notice*) y le enviará una copia a usted. Cuando reciba el formulario DCN, léalo con atención. Si considera que falta información, usted tiene cinco (5) días hábiles para notificar al mediador de toda la información que desea añadir al formulario DCN. Por ejemplo, si usted considera que tiene derecho a beneficios por discapacidad temporal, debe pedir al mediador que indique esto en el formulario DCN. Después de añadir esta información, el mediador emitirá un formulario DCN final. Este documento, que se presenta al secretario del tribunal, indicará los asuntos en los que usted y su empleador han convenido, así como aquellos en los que aún no están de acuerdo. El mediador le enviará a usted una copia del DCN después de presentarlo al secretario. El juez puede decidir únicamente sobre los asuntos indicados en el formulario.

Después de presentar el DCN al secretario, usted tiene solo sesenta (60) días para solicitar una audiencia ante un juez. Si no solicita una audiencia en los sesenta (60) días después de la fecha de presentación del DCN al secretario, su reclamación puede ser desestimada.

Existen dos tipos de audiencia que usted puede solicitar: una audiencia rápida o una audiencia programada.

**Audiencia rápida:** Si está pidiendo al juez que ordene a su empleador proporcionar atención médica o pagar beneficios por discapacidad temporal, es necesario que presente una Solicitud de audiencia rápida (*Request for Expedited Hearing*). Usted debe presentar un affidavit, es decir, una declaración jurada y notariada por escrito de los hechos, y otra información que demuestre que usted tiene derecho a beneficios médicos o por discapacidad temporal.

Si usted solicita una audiencia rápida, el juez puede celebrar una audiencia formal (juicio) para considerar su solicitud. Si el juez celebra una audiencia, usted y su empleador presentarán al juez documentos, historias clínicas y affidavits (declaraciones juradas), y usted y sus testigos testificarán en la audiencia.

Después de la audiencia rápida, el juez decidirá si su empleador debe proporcionar atención médica o beneficios por discapacidad temporal, o ambos, y explicará los motivos de su decisión en una orden por escrito.

**Audiencia programada:** Si usted ya recibió atención médica y se recuperó de su lesión, y su médico clasificó su incapacidad médica como permanente, usted debe presentar una Solicitud de audiencia programada (*Request for Scheduling Hearing*) en lugar de una audiencia rápida. Una audiencia programada se lleva a cabo por teléfono y, en ella, el juez establece los plazos para completar el caso.

Si el secretario del tribunal no recibe una Solicitud de audiencia rápida ni una Solicitud de audiencia programada en un plazo de sesenta (60) días después de la presentación del DCN, se le exigirá a usted participar en una audiencia en la que deberá fundamentar su acción (*show cause*) y explicarle al juez el motivo por el cual no solicitó una audiencia. En ese momento, es posible que su caso sea desestimado.

Después de la audiencia programada, y después de que usted y el abogado de su empleador hayan obtenido todas las pruebas, usted comparecerá ante el juez para una audiencia final, llamada audiencia de compensación (*Compensation Hearing*). Después de esa audiencia, el juez escribirá una orden para explicar si usted recibirá beneficios permanentes de compensación a los trabajadores.

# ¿EN QUÉ CONSISTEN LOS BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES?

La compensación a los trabajadores (*workers' compensation*) es una especialidad del derecho, y el tipo de prueba necesaria para demostrar un caso de compensación a los trabajadores es muy específico. Esta sección es una guía útil sobre la asistencia disponible y lo que usted necesitará mostrar al juez para ganar su caso.

**Tipos de beneficios:** Un empleado que resulte lesionado en el trabajo (o, en caso de que este fallezca, su cónyuge o las personas que dependen de él) puede tener derecho a uno o más de los beneficios siguientes:

Tratamiento médico de la lesión de trabajo

Beneficios por discapacidad temporal

Beneficios por discapacidad permanente

Beneficios por defunción



Como ya se mencionó, es responsabilidad de usted demostrar que tiene derecho a recibir estos beneficios.

**Atención médica:** Después de que usted informa a su supervisor que se lesionó en el trabajo, su empleador debe darle una lista de al menos tres (3) médicos. Usted seleccionará un médico de esa lista para que le atienda. El médico seleccionado será el "médico tratante autorizado" de su lesión.

Es importante recordar que debe obtener aprobación de su empleador antes de acudir al médico que usted seleccione para recibir atención médica. Aunque usted tiene la responsabilidad final de demostrar en el tribunal que la atención médica que recibe es “razonable” y “necesaria” para el tratamiento de la lesión que sufrió en su trabajo, se supone que todo tratamiento que recomienda el médico tratante autorizado es razonable y necesario.

**Beneficios por discapacidad temporal:** Si el médico tratante autorizado no le permite trabajar mientras se recupera de su lesión de trabajo, usted tiene derecho a recibir **beneficios por discapacidad total temporal** que ayuden a sustituir sus salarios perdidos. El importe de esos beneficios depende del dinero que usted gana en el trabajo. En general, la ley exige que su empleador le pague dos tercios (2/3) de su salario semanal promedio durante el año anterior a su lesión de trabajo. Por ejemplo, si usted ganaba \$750 semanales el año anterior, podría recibir \$500 por cada semana que no pudo trabajar a partir de la fecha en que el médico declaró que usted no podía trabajar debido a la lesión que sufrió en el trabajo.

Si el médico tratante autorizado le permite regresar al trabajo, pero le prohíbe realizar ciertas actividades en este (es decir, le asigna restricciones), usted puede tener derecho a recibir **beneficios por discapacidad parcial temporal** si su empleador reduce su número de horas de trabajo o reduce el pago que usted recibe debido a que no puede desempeñar el trabajo como lo hacía antes de la lesión. Los beneficios por discapacidad parcial temporal se calculan igual que los beneficios por discapacidad total temporal, excepto que su empleador le paga dos tercios (2/3) de la diferencia entre su salario antes y su salario después de la lesión. Por ejemplo, si usted ganaba \$900 semanales antes de la lesión, y solo \$300 después de lesionarse, su empleador tendría que pagarle \$400 semanales (dos tercios de la diferencia entre \$900 y \$300) hasta que usted pueda ganar su sueldo semanal completo.

Los beneficios por discapacidad temporal terminan cuando usted regresa a trabajar, o bien cuando el médico determina que usted muestra un “mejoramiento médico máximo”. El médico tratante autorizado es quien suele asignar la fecha del mejoramiento médico máximo.

Es responsabilidad de usted demostrar al tribunal que su empleador debe pagarle beneficios por discapacidad temporal. **Usted no puede demostrar su derecho a cobrar beneficios por discapacidad temporal solo con una declaración de que no puede trabajar debido a la lesión que sufrió en el trabajo.** Para demostrar su derecho a cobrar beneficios por discapacidad temporal, debe aportar la opinión de un médico que declare que:

- usted está incapacitado para trabajar o limitado por restricciones médicas que le impiden trabajar debido a la lesión de trabajo; **y**
- usted no muestra un mejoramiento médico máximo.

**Beneficios por discapacidad permanente:** Si usted puede demostrar que la lesión que sufrió en el trabajo afectará permanentemente su capacidad para trabajar, tendrá derecho a recibir beneficios por discapacidad permanente para sustituir los salarios que habría percibido si no se hubiera lesionado. También en este caso, es responsabilidad de usted demostrar que su lesión es permanente. Para ello, es imprescindible la opinión de un médico.

Cuando su médico determine que usted tiene una lesión permanente, y después de que usted haya sanado todo lo que el médico considere probable que puede sanar, este



profesional le asignará una clasificación de incapacidad. Una clasificación de incapacidad es un valor numérico que mide la reducción de su capacidad para desempeñar las actividades cotidianas debido a su lesión de trabajo. La clasificación de incapacidad se expresa en porcentaje. Por ejemplo, si usted se amputa un dedo en un accidente de trabajo, el médico podría asignarle el uno por ciento (1 %) de incapacidad corporal en conjunto. Debido a que

tiene el uno por ciento (1 %) de incapacidad permanente, usted recibirá beneficios por discapacidad permanente si gana su caso.

Si usted demuestra su caso, podría tener derecho a recibir tratamiento médico "razonable y necesario" por el resto de su vida debido a la lesión que sufrió en el trabajo. Es importante recordar que el tratamiento médico es solo para la lesión de trabajo. Por ejemplo, si se fractura un brazo en el trabajo, es posible que tenga derecho a recibir tratamiento permanente para la fractura del brazo. Sin embargo, si se vuelve a fracturar ese mismo brazo cortando madera en casa, no tiene derecho a recibir tratamiento médico para la nueva fractura por medio de la compensación a los trabajadores.

**Beneficios por defunción:** Si usted es el cónyuge o hijo de una persona que murió en un accidente de trabajo, tiene derecho a recibir beneficios, entre otros, el pago de los gastos de funeral y beneficios de pago de salarios. Para recibirlos, debe demostrar que el accidente de trabajo ocasionó la muerte de su cónyuge, padre o madre. En algunos casos, será necesaria la opinión de un médico para demostrar que el accidente en el lugar de trabajo fue la causa de la muerte de su cónyuge, padre o madre.

# PERSONAS IMPORTANTES QUE DEBE CONOCER

**El secretario del tribunal:** Es el encargado oficial de las actas del tribunal. El secretario recibe todos los documentos enviados al tribunal, se encarga de los expedientes del caso, distribuye las órdenes y lleva el calendario oficial del tribunal. Si usted necesita presentar un documento, debe enviarlo al secretario. Si no lo envía al secretario, salvo ciertas excepciones, el documento no formará parte del expediente del caso y el juez nunca lo verá.

Es importante que recuerde que el secretario no puede proporcionar asesoramiento jurídico, pero sí puede ofrecer información de utilidad acerca del calendario del tribunal e información general acerca del archivo de documentos.

**Asistentes jurídicos y abogados de planta:** Los asistentes jurídicos y abogados de planta ayudan a los jueces preparando los expedientes de los casos para las audiencias, realizando investigación jurídica y modificando las órdenes. Si usted necesita hablar con alguien acerca de su caso, contacte con uno de los asistentes jurídicos o abogados de planta del tribunal. Ellos pueden responder a las preguntas relacionadas con las normas y los procedimientos del tribunal pero, al igual que el secretario, tampoco dan asesoramiento jurídico.

**El juez:** El juez es quien preside las audiencias, acepta pruebas y emite fallos. Además, se encarga de coordinar las actividades en la sala del tribunal. Es importante que recuerde que el juez no le representa a usted ni a su empleador. Asimismo, usted **no puede** llamar ni escribir por correo electrónico directamente al juez sin permiso de este. Tampoco debe nunca enviar una carta al juez sin enviar una copia de esta al abogado de su empleador.

Para leer más información sobre este tema, consulte en internet la Norma 1.04 de las normas del tribunal sobre Prácticas y procedimientos (*Practices and Procedures*, solo en inglés) en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Practices\\_and\\_Procedures-WC\\_Court.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Practices_and_Procedures-WC_Court.pdf)

**El abogado de su empleador:** A menos que usted tenga un abogado que le represente, el abogado de su empleador se comunicará con usted durante el caso. Aunque esta persona representa a su empleador, usted tiene la responsabilidad de cooperar con el abogado de su empleador en asuntos relacionados con el calendario, la presentación de documentos al secretario y la presentación de las pruebas que el juez tomará en consideración. Usted debe enviar al abogado de su empleador copias de todos los documentos que presente al secretario y de todas las pruebas que tenga previsto presentar al juez.

# NORMAS DEL TRIBUNAL



El Tribunal para reclamaciones de compensación a los trabajadores funciona como un tribunal de circuito o de equidad, parecido a los tribunales que usted ve en televisión. Al igual que los casos juzgados en una sala de tribunal, es importante que los participantes entiendan todo lo que puedan acerca de los procedimientos legales y del tribunal. Por eso, se le pide que se familiarice con las normas del tribunal antes de presentarse en este.

***Nota: Si usted presenta su reclamación sin un abogado, se prevé que sepa y acate todas las normas que se aplican al juicio de su reclamación.***

La sección a continuación ofrece una descripción general de esta información.

**Procedimientos para mediación y audiencia:** El Tribunal para reclamaciones de compensación a los trabajadores sigue los procedimientos para mediación y audiencia y espera que usted lo haga también. Estas normas se encuentran en el documento Procedimientos para mediación y audiencia (*Mediation and Hearing Procedures*, solo en inglés) en:

<http://share.tn.gov/sos/rules/0800/0800-02/0800-02-21.20150601.pdf>

**Normas sobre prácticas y procedimientos:** Además de los procedimientos para mediación y audiencia antes mencionados, el tribunal adoptó normas sobre prácticas y procedimientos que los jueces esperan que usted siga. Estas normas se encuentran en el documento Prácticas y procedimientos (*Practices and Procedures*, solo en inglés) en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Practices\\_and\\_Procedures-WC\\_Court.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Practices_and_Procedures-WC_Court.pdf)

Si tiene problemas para acceder a los documentos de Procedimientos para mediación y audiencia y de normas sobre Prácticas y procedimientos, contacte con el defensor del trabajador (*ombudsman*) para pedir ayuda.

**Normas sobre pruebas y normas sobre procedimientos civiles de Tennessee:**

Todas las partes deben leer las Normas sobre pruebas y las Normas sobre procedimientos civiles de Tennessee. En general, las Normas sobre pruebas de Tennessee sirven de guía al tribunal para decidir si el juez puede considerar las pruebas (explicadas brevemente como un documento, grabación o testimonio presentado al

tribunal) al emitir el fallo del caso. Las Normas sobre pruebas (*Rules of Evidence*, solo en inglés) de Tennessee se encuentran en:

<https://www.tncourts.gov/courts/supreme-court/rules/rules-evidence>

Las Normas de procedimientos civiles (*Rules of Civil Procedure*) de Tennessee sirven de guía al tribunal y a usted para la preparación y el procesamiento de un caso. Estas normas (solo en inglés) se encuentran en:

<https://www.tncourts.gov/courts/supreme-court/rules/rules-civil-procedure>

**\*\*Advertencia a los litigantes que se autorrepresentan\*\***

Las normas descritas en esta sección pueden ser complejas y difíciles de interpretar, aun para los abogados con experiencia. Por ese motivo, el tribunal le aconseja que, en lo posible, busque el asesoramiento de un abogado. Como se mencionó, si usted presenta su reclamación sin ayuda de un abogado, se prevé que acate todas las normas del tribunal.

# PROCESO DE INTERCAMBIO DE PRUEBAS

## ¿Qué información tiene cada una de las partes?

**Tipos de intercambio de pruebas:** En el transcurso de una audiencia de compensación a los trabajadores, es probable que usted desee ver las pruebas que tiene su empleador. Para obtener copias de esas pruebas, debe participar en el proceso de intercambio de pruebas (*discovery*). Por medio de este proceso, usted y su empleador intercambian información acerca de su caso. Básicamente, existen tres formas de llevar a cabo el intercambio:

- 1. Interrogatorios:** Son preguntas escritas acerca de una reclamación que deben ser respondidas bajo juramento. En el Tribunal para reclamaciones de compensación a los trabajadores, usted puede hacer un máximo de veinte (20) preguntas a las partes involucradas para buscar información acerca del caso.
- 2. Depositiones:** Durante este proceso, usted se reúne con el abogado de su empleador para hacer preguntas a un testigo bajo juramento. El taquígrafo del tribunal tomará nota de todas las preguntas y repuestas del testigo, le entregará a usted la transcripción escrita de lo que se dijo y le cobrará según el número de páginas. Esto puede ser bastante caro.
- 3. Solicitudes de presentación:** Durante este proceso, usted y su empleador intercambian copias de los documentos relacionados con el caso. Esto se logra por medio de una Solicitud de presentación de documentos (*Request for Production of Documents*) en la que usted menciona los documentos específicos, grabaciones en video o en audio, u otros objetos que usted desea que el abogado de su empleador presente. Luego, usted envía la solicitud al abogado de su empleador, y este a su vez debe entregarle la información o los objetos solicitados.

**Respuesta al intercambio de pruebas:** El tribunal prevé que usted y el abogado de su empleador cooperen durante el proceso de intercambio de pruebas. Cuando usted recibe interrogatorios o una solicitud de presentación de documentos, *tiene la obligación de* proporcionar las respuestas o los documentos solicitados en un plazo de treinta (30) días, *a menos que* tenga una excusa u objeción válida. Al responder a un interrogatorio, usted debe tener conocimiento personal de las respuestas que dé, y sus respuestas *deben* ser notariadas.

Además, el tribunal prevé que usted coopere con el abogado de su empleador para programar las depositions. Si usted actúa como su propio abogado y desea pedir la deposición de un testigo (pedir a un testigo que responda a sus preguntas bajo juramento), recuerde que usted tiene la responsabilidad de contratar a un taquígrafo del tribunal para que tome nota de la deposición.

A menos que el juez lo solicite específicamente o que se presente una petición (*motion*) para exigir el intercambio de pruebas, como se explica a continuación, usted no debe presentar al tribunal respuestas ni solicitudes de intercambio de pruebas.

**Conflictos del intercambio de pruebas:** En ocasiones, usted y el abogado de su empleador pueden no estar de acuerdo en que la respuesta a un intercambio de pruebas sea obligatoria. Cuando esto sucede, usted puede presentar al tribunal una Petición para exigir el intercambio de pruebas (*Motion to Compel Discovery*). Al presentar la petición, debe describir el intercambio de pruebas que pretende y pedir al tribunal que ordene al abogado de su empleador que presente lo que usted solicita. Antes de presentar una petición para exigir el intercambio de pruebas, debe contactar primero con el abogado de su empleador y pedir el intercambio de pruebas.

### Petición para exigir el intercambio de pruebas

- Debe incluir una declaración que confirme que, antes de presentar la petición, usted intentó resolver el conflicto.

Una petición para exigir el intercambio de pruebas debe incluir una declaración que confirme que, antes de presentar la petición, usted intentó resolver el conflicto de intercambio de pruebas con el abogado de su empleador. Para leer más información sobre este tema y los demás asuntos relacionados con el intercambio de pruebas, consulte la Norma 0800-02-21-.16 del documento Procedimientos para mediación y audiencia (*Mediation and Hearing Procedures*, solo en inglés) en:

<http://share.tn.gov/sos/rules/0800/0800-02/0800-02-21.20150601.pdf>

# PREPARACIÓN PARA EL JUICIO

**Documentación previa al juicio:** Cerca de la fecha del juicio, hay varias tareas importantes que usted debe completar. Estas tareas se describen en los documentos Procedimientos para mediación y audiencia (*Mediation and Hearing Procedures*) y Normas sobre prácticas y procedimientos (*Practices and Procedures*); sin embargo, la sección a continuación enumera algunas de las tareas clave que el tribunal espera que usted realice antes de presentarse en el juicio.

**Listas de testigos y de pruebas documentales:** Usted debe entregar al tribunal y al abogado de su empleador una lista de todos los testigos que prevé que testificarán a su favor en el juicio. También debe entregar al tribunal una lista de los documentos que prevé utilizar como prueba en su juicio. Si su juicio es una audiencia rápida, usted debe proporcionar estas listas en el momento en que solicita la audiencia. Si su juicio es una audiencia de compensación, usted debe proporcionar estas listas en un plazo máximo de diez (10) días antes de la audiencia.

**Historias clínicas:** La Ley de compensación a los trabajadores de Tennessee (*Tennessee Workers' Compensation Law*) concede al abogado de su empleador el derecho de obtener copias de las historias clínicas de usted del médico que trató la lesión de trabajo si el empleador fue quien pagó la cuenta. Además, el tribunal puede exigirle a usted que firme autorizaciones de divulgación de información médica para permitir que el abogado de su empleador vea las historias clínicas de cualquier médico que trató la lesión que usted sufrió en el trabajo. Si usted va a presentar historias clínicas como pruebas en el juicio, cada página de esas historias clínicas debe estar numerada. Asimismo, si el expediente de historias clínicas tiene más de diez (10) páginas, usted o el abogado de su empleador debe hacer un índice del contenido de estas.

## Certificación de historias clínicas

- Documento que certifica que las historias clínicas sean exactas y que fueron verificadas.

## Formulario C-32

- Formulario que los médicos utilizan para proporcionar su opinión profesional.

Cuando esté listo para presentar las historias clínicas al tribunal, compruebe que su médico las haya firmado a mano o electrónicamente. Si la historia clínica no está firmada, tendrá que adjuntar un formulario de "certificación de historia clínica" firmada

por alguna persona del consultorio de su médico. En internet, puede encontrar el formulario Certificación de historia clínica (*Medical Record Certification*, solo en inglés) en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Medical\\_Record\\_Certification\\_7-9-14\\_WC.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Medical_Record_Certification_7-9-14_WC.pdf)

Asimismo, si usted está planeando presentar una opinión médica acerca de la causa de sus lesiones o del porcentaje de incapacidad debido a la lesión, el juez debe recibir la opinión del médico en el formulario correcto. La Oficina cuenta con el formulario C-32 que los médicos deben usar para ofrecer su opinión profesional. Se debe usar este formulario, de lo contrario, el juez podría no aceptar la opinión. En internet, puede encontrar el formulario C-32 en:

<http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/c32.pdf>

**Pruebas documentales propuestas:** Usted debe entregar al abogado de su empleador una copia de cada prueba documental (documentos, fotografías, dibujos, etc.) que tenga planeado presentar como prueba en el juicio. Si su juicio es una audiencia rápida, usted debe proporcionar estas copias en el momento en que solicita la audiencia. Si su juicio es una audiencia de compensación, usted debe proporcionar estas copias en un plazo máximo de diez (10) días antes de la audiencia.

**Declaración previa a la audiencia de compensación:** Usted debe presentar al tribunal, por su cuenta o junto con el abogado de su empleador, una declaración previa a la audiencia de compensación antes del juicio. Para ello, use la plantilla Declaración previa a la audiencia de compensación (*Pre-Compensation Hearing Statement*, solo en inglés) que se encuentra en:

<http://www.tn.gov/workforce/topic/wc-court-of-wc-claims>

# OPORTUNIDAD DE PRESENTAR SU CASO ANTE EL TRIBUNAL



**Orden del proceso:** Los procesos judiciales pueden ser intimidantes porque exigen pensamiento ágil y respuestas oportunas a preguntas, en ocasiones, difíciles. Por ese motivo, es muy importante que usted esté preparado. Esta sección describe de manera breve y general la oportunidad que tendrá de presentar su caso ante el tribunal para que la experiencia sea lo menos estresante posible.

**Vestimenta o atuendo:** Los procesos judiciales son asuntos importantes y formales, y los litigantes deben presentarse propiamente vestidos ante el tribunal. No está permitido usar sombreros, gorros, pantalones cortos, trajes de baño, leotardos, blusas o camisas abiertas o escotadas, ni presentarse descalzo o con otros atuendos que el juez determine inapropiados. A los litigantes que se presenten en el tribunal vestidos indebidamente se les pedirá que salgan de la sala. Para estar seguro, vístase como lo haría para una entrevista de trabajo u otra ocasión formal.

**Apertura del tribunal:** Las personas presentes en la sala del tribunal se pondrán de pie cuando entre el juez. El asistente jurídico del juez o el alguacil del tribunal anunciará la entrada del juez. Después de que el juez entre a la sala del tribunal y pida a los

asistentes que se sienten, él o su asistente jurídico anunciará el caso. **El tribunal comenzará puntualmente a la hora asignada; por lo tanto, es muy importante que usted llegue a tiempo y esté sentado en la sala del tribunal antes del inicio de la sesión.** Si se va a retrasar, contacte con el asistente jurídico del juez para que informe de ello al juez y al abogado de su empleador. Si no se presenta a la hora programada de la audiencia, el juez puede desestimar su caso.

**Declaraciones iniciales:** Después de anunciar el caso, el juez puede pedirle a usted que le hable sobre este. A esto se le llama la declaración inicial, y es la primera oportunidad que usted tiene de informar al juez de su caso y de lo que usted desea que el tribunal decida.

**Obligación de comprobar:** En general, como el trabajador lesionado, usted tiene que demostrar que debe ganar el caso de acuerdo con los hechos y las leyes. Esto significa que usted debe tener pruebas más convincentes que las de su empleador. Es importante recordar que lo "convinciente" de sus pruebas no se basa en presentar muchos testigos o documentos, sino en lo que el juez determine que es más creíble. A esto se le llama credibilidad (*credibility*), es decir, usted debe demostrar que las pruebas inclinan la balanza de la justicia a su favor. Para leer más información sobre la demostración de su caso, consulte la sección "Demostración de su reclamación", que aparece más adelante.

**Interrogatorio de los testigos:** Es probable que usted tenga que testificar en su juicio. Después de testificar, el abogado de su empleador tiene oportunidad de hacerle preguntas. A esto se le llama conainterrogatorio (*cross-examination*). Usted también puede traer testigos que testifiquen a su favor, y presentar el testimonio de estos haciéndoles preguntas. A esto se le llama interrogatorio directo (*direct examination*). En un interrogatorio directo, usted no puede hacer preguntas que guíen la respuesta del testigo en una dirección. Por ejemplo, no puede preguntar: "¿Verdad que yo levantaba cajas pesadas en el trabajo?" Sin embargo, sí puede preguntar al testigo: "¿Dónde trabaja usted? ¿Puede usted verme trabajando durante el día? ¿Levanto yo cajas en el trabajo? ¿Puede decirme cuánto pesan esas cajas?" Después de que usted hace preguntas a sus testigos, el abogado de su empleador tiene oportunidad de conainterrogarlos.

Es probable que su empleador también envíe a alguien a testificar. Después de que el abogado de su empleador interroge al testigo que el empleador envía, usted tendrá oportunidad de conainterrogarlo. Durante este proceso, usted debe mostrarse respetuoso y educado. Esto significa que el tribunal no tolerará interrupciones, gritos, maldiciones, comentarios groseros ni insultos. Es mejor que haga sus preguntas de la manera más sencilla que pueda y que esté atento para no hacer más de una pregunta a la vez. Por ejemplo, una pregunta apropiada sería: "¿Es verdad que usted llevaba tenis tipo botín en la iglesia?", mientras que la pregunta: "¿Es verdad que usted llevaba

tenis tipo botín en la iglesia y que pateó con ellos al diácono?” no sería apropiada. Tampoco haga comentarios personales acerca del testigo o de lo que este dice.

**Presentación de pruebas documentales:** Es posible que usted tenga cartas, facturas médicas, informes, presupuestos u otro material probatorio acerca de lo que testificará un testigo. A esto se le llama pruebas documentales (*exhibits*). Por lo general, usted solo puede usar una prueba documental si el testigo puede identificarla personalmente; por lo tanto, pida a su testigo que mire la prueba documental y la identifique. Después de que el testigo haya identificado la prueba documental que usted le presentó, pida al juez la “haga constar como evidencia”. Usted debe proporcionar al abogado de su empleador copias de todas las pruebas documentales que prevea presentar al juez en la audiencia. En lo posible, debe hablar acerca de las pruebas documentales con el abogado de su empleador antes de la fecha del juicio para ver si ustedes dos convienen en las pruebas documentales que pueden presentar al juez. A esto se le llama estipulación (*stipulation*).

**Normas sobre pruebas:** Como ya se explicó, todos los procesos en el tribunal se rigen por las Normas sobre pruebas de Tennessee, las cuales determinan las pruebas que usted puede utilizar. Una de ellas indica que no puede usar testimonios indirectos. Un **testimonio indirecto** es cuando usted dice algo que oyó de alguien más. Casi siempre, usted solo puede testificar acerca de lo que sabe o de lo que vio, no de lo que alguien más sabe.

Existen muchas otras normas acerca de las pruebas. A menos que usted sea abogado, es posible que no las conozca todas y que no sepa cuándo objetar una prueba de la otra parte. El juez no puede actuar como su abogado. Solo puede interrumpir a un testigo si el testimonio de este no ayuda a explicar el caso, o si está simplemente repitiendo el testimonio de otro testigo.

**Imparcialidad del juez:** El juez debe ser justo y tratar a todos equitativamente. También debe dejar que cada una de las partes presente su versión del caso.

**Obtención de más tiempo:** Hay normas que pueden permitirle obtener más tiempo antes del inicio del juicio; o sea, un aplazamiento. Usted puede solicitar más tiempo presentando al tribunal una petición de aplazamiento en la que debe explicar al juez por qué necesita más tiempo. Después de presentar su petición, el juez decidirá si le concede la prórroga. No espere hasta el día del juicio para presentar su petición de aplazamiento. Si lo hace, es probable que el juez se rehúse a concederle más tiempo.

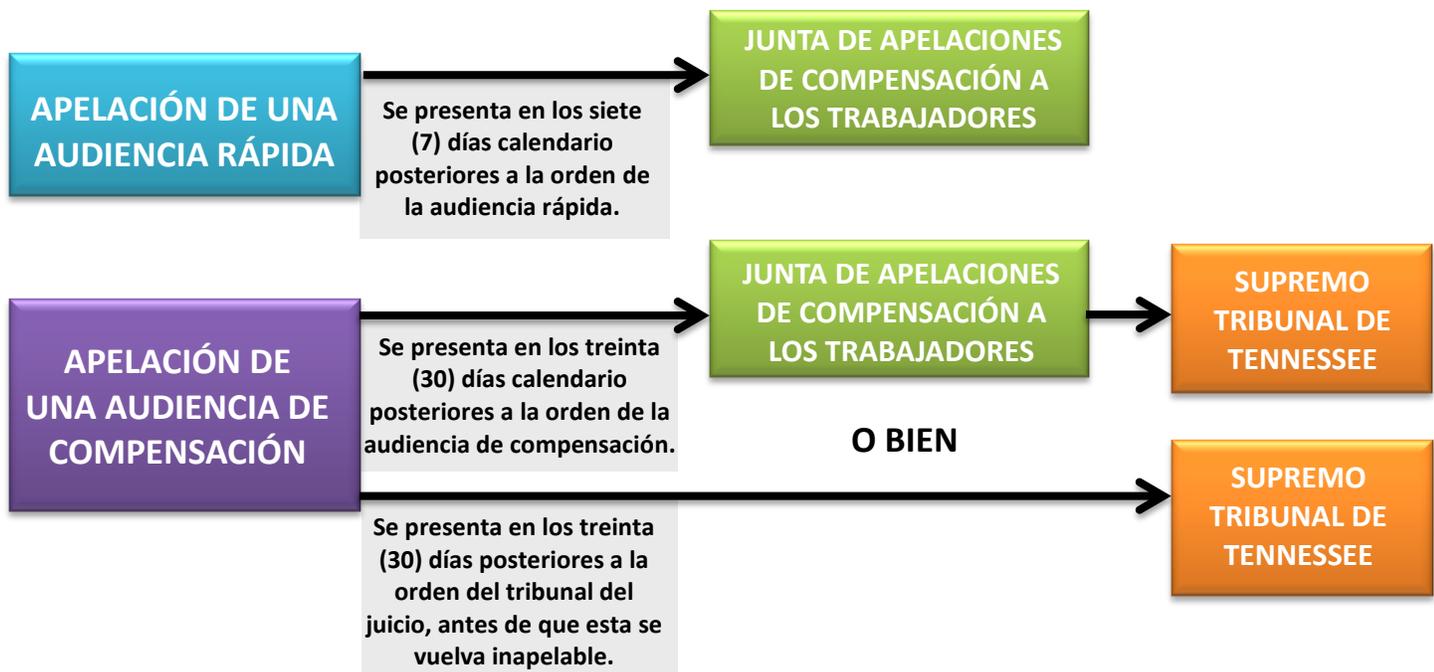
**Sus acciones en el tribunal:** Las normas se aplican por igual a ambas partes. Hable con el juez y haga lo que este le indique. No hable ni discuta con el abogado de su empleador ni con los representantes de su empleador. Muéstrese respetuoso y cortés. Este es un tribunal de justicia. Si usted no muestra respeto, el juez puede determinar que está desacatando al tribunal, y es posible que tenga que pagar una multa civil. Esto

también puede hacer que pierda el caso. El abogado y los representantes de su empleador también deben acatar las normas.

**Durante el juicio:** El juez puede indicarle a usted o a algún testigo que no se salga del tema, para que el caso avance. También puede recordarle que haga las preguntas al testigo en lugar de testificar usted mismo. Haga lo que el juez le indique; recuerde siempre que el tribunal desea descubrir la verdad. El juez puede hacer preguntas sobre el caso para asegurarse de que usted vaya al grano o aclare algo. **Ejemplo:** “Usted mencionó que se lesionó en un accidente en el lugar de trabajo. ¿Ese accidente fue el motivo de que parte de su cuerpo no funcione correctamente? ¿Qué parte del cuerpo se lesionó en el accidente? ¿Cómo es que esa parte del cuerpo no funciona correctamente?”

**Terminación del juicio:** Después de que usted y el abogado de su empleador presentan a los testigos y las pruebas, el juez puede permitir a ambas partes hagan sus declaraciones finales. Una declaración final es la última oportunidad que usted tiene de hablar al juez acerca de las pruebas presentadas y decirle por qué considera que usted debe ganar. Usted presentará primero sus declaraciones finales, y el abogado de su empleador lo hará después. Es posible que el juez le permita responder a las declaraciones finales de su empleador. A esto se le llama refutación (*rebuttal*). También es posible que el juez limite el tiempo para ello, y usted deba suspender su refutación cuando el tiempo termine; por lo tanto, mencione al juez los puntos más importantes primero.

**Apelación:**



Después de oír todas las pruebas, el juez emitirá una orden por escrito para determinar quién ganó el caso. Si la orden del juez determina que usted perdió, tiene el derecho de apelar la decisión. Apelar significa pedir a otro tribunal que revise la decisión del juez sobre su caso. Existen normas sobre cómo apelar un caso. Usted tiene siete (7) días hábiles para presentar la apelación de una Orden de audiencia rápida (*Expedited Hearing Order*) a la Junta de apelaciones de compensación a los trabajadores (*Workers' Compensation Appeals Board*). Para ello, debe completar y presentar al secretario del tribunal el formulario Aviso de apelación de una audiencia rápida (*Expedited Hearing Notice of Appeal*, solo en inglés) que puede encontrar en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Expedited\\_Hearing\\_Notice\\_of\\_Appeal\\_WC.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Expedited_Hearing_Notice_of_Appeal_WC.pdf)

También debe pagar una cuota de presentación de setenta y cinco dólares (\$75.00). La Junta de apelaciones puede suspender la cuota si usted no puede pagarla.

Si el juez emitió una Orden de audiencia de compensación (*Compensation Hearing Order*) que indica que usted perdió el caso, tiene hasta treinta (30) días para apelar la decisión ante la Junta de apelaciones de compensación a los trabajadores. Para presentar la apelación de una Orden de audiencia de compensación, debe completar el formulario Aviso de apelación de una audiencia de compensación (*Compensation Hearing Notice of Appeal*, solo en inglés), el cual se encuentra en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Compensation\\_Hearing\\_Notice\\_of\\_Appeal\\_WC.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Compensation_Hearing_Notice_of_Appeal_WC.pdf)

Para leer más información y las normas sobre apelaciones, consulte las Normas de la Junta de apelaciones de compensación a los trabajadores (*Workers' Compensation Appeals Board Rules*, solo en inglés) que se encuentran en:

<http://www.tn.gov/workforce/topic/workers-compensation-appeals-board>

Después de treinta (30) días, la Orden de audiencia de compensación se vuelve inapelable, por lo que usted tiene ese plazo para presentar una apelación al Supremo Tribunal de Tennessee. Si desea leer más información acerca de la apelación de su caso ante el Supremo Tribunal de Tennessee, consulte el sitio web de la Oficina administrativa de los tribunales (*Administrative Office of the Courts*, solo en inglés) en el sitio web:

<https://www.tncourts.gov>

# PETICIONES

Después de presentar su reclamación ante el tribunal, es posible que usted reciba una copia de un documento del abogado de su empleador que dice Petición (*Motion*). Una petición es una solicitud para pedir al tribunal que haga algo. Hay varios tipos de peticiones, y algunas son más importantes que otras. Las más importantes podrían causar la anulación de su caso si usted no tiene cuidado. Por lo general, se llaman Petición de desestimación (*Motion to Dismiss*) o Petición de fallo rápido (*Motion for Summary Judgment*).

Una petición de desestimación es una solicitud que el empleador presenta para que se rechace su caso de compensación a los trabajadores por incumplimiento de un detalle mínimo del procedimiento. Por ejemplo, si usted no envió una copia de su demanda para la determinación de beneficios (PBD) al empleador al inicio del caso, o si usted no incluyó la fecha de su lesión en la PBD.

Una petición de fallo rápido es una solicitud que el empleador presenta al tribunal para que emita un fallo en favor del empleador debido a que usted no comprobó su caso satisfactoriamente. Esto podría suceder cuando el médico lo evaluó y determinó que su lesión no estaba relacionada con el trabajo, y usted no ha encontrado otro médico que declare que su reclamación se relaciona con el trabajo.

## **Respuesta a las peticiones**

En cualquier petición, lo más importante es recordar que usted debe responder a ella puntualmente. Para responder a una petición, debe preparar su respuesta por escrito, presentarla al secretario y enviar una copia al abogado de su empleador. De lo contrario, es probable que el tribunal conceda la petición al empleador.

El tiempo para la respuesta depende del tipo de petición. Por lo general, usted debe presentar una respuesta por escrito de toda petición en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles después de que el empleado presenta la petición. Si la petición es para desestimar su caso, ya sea solicitando un fallo rápido (*summary judgement*) o solicitando que se declare la causa de puro derecho y se dicte sentencia (*judgement on the pleadings*), usted debe responder antes de treinta días después de la presentación de la petición. Para leer más información sobre el tiempo permitido de respuesta a una petición, consulte en internet la página 7 de las Prácticas y procedimientos del tribunal (*Court's Practices and Procedures*) en:

[http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Practices\\_and\\_Procedures-WC\\_Court.pdf](http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Practices_and_Procedures-WC_Court.pdf)

## **Peticiones de fallo rápido**

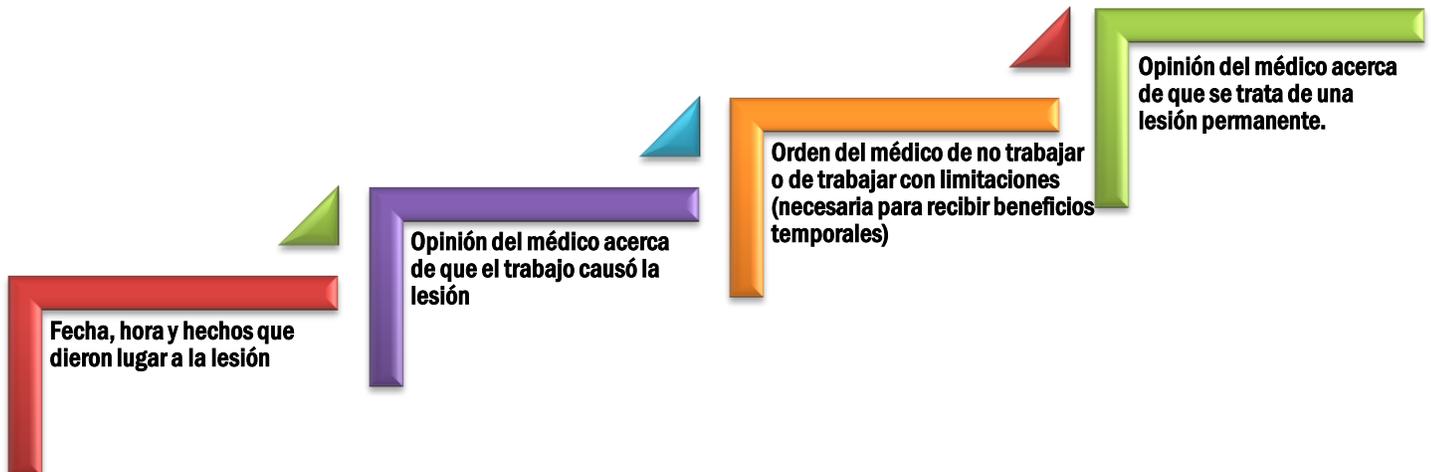
En el campo legal, la preparación y la respuesta a las peticiones de fallo rápido son las más difíciles porque las leyes y el Supremo Tribunal han establecido pautas muy específicas de lo que la respuesta debe incluir. Antes de explicar esto, usted debe saber que una petición de fallo rápido es una alegación del empleador acerca de que usted no tiene las pruebas para demostrar su reclamación.

Una petición de fallo rápido consta de tres partes: la petición (*Motion*), la declaración de hechos concretos indiscutibles (*Statement of Undisputed Material Facts*) y el resumen de las cuestiones jurídicas pertinentes que fundamentan el caso (*Memorandum of Law*). Todas son importantes; sin embargo, para que no se conceda la petición, usted debe responder a la declaración de hechos concretos indiscutibles.

Una declaración de hechos concretos indiscutibles consiste en una lista numerada de cada hecho importante que determinará quién ganará el caso. En la declaración, cada hecho se enumera en un párrafo independiente, y usted debe anotar su respuesta a cada párrafo numerado para informar al tribunal por qué el hecho es aún objeto de controversia. Por ejemplo, si uno de los párrafos indica: "El médico tratante concluyó que la lesión del empleado no se relaciona con el trabajo, y el empleado no ha presentado la opinión de otro médico que contradiga la opinión del médico tratante.", usted debe responder específicamente y declarar que cuenta con la opinión de otro médico que considera que su lesión se debe al trabajo. También debe indicar el nombre de este médico en su respuesta. No diga al tribunal que tiene la opinión de otro médico a menos que esto sea cierto. Es por esto que usted debe buscar un médico que proporcione esa opinión antes de responder a la declaración de hechos concretos indiscutibles.

# DEMOSTRACIÓN DE SU RECLAMACIÓN

**Elementos de una reclamación:** En una reclamación de compensación a los trabajadores, es responsabilidad de usted demostrar todos los elementos de esta. Estos son algunos de los elementos más importantes que usted debe demostrar:



- la fecha, la hora y los hechos que dieron lugar a su lesión;
- la causalidad médica, la cual se refiere básicamente a la opinión del médico acerca de que el accidente de trabajo causó su lesión corporal;
- que usted necesita tratamiento médico para su lesión;
- que el tratamiento que recibió era razonable y necesario;
- en una reclamación de beneficios por discapacidad temporal, que el médico ordenó restricciones debido a la lesión relacionada con el trabajo, o que le prohíbe trabajar por completo;
- que usted no se ha recuperado totalmente de la lesión, lo que significa que no muestra todavía un mejoramiento médico máximo; y
- en una reclamación de beneficios por discapacidad permanente, que la lesión que usted sufrió es permanente y hará más difícil que encuentre trabajo.

Su testimonio es importante para demostrar cada uno de estos elementos. Por lo tanto, usted debe estar preparado para testificar acerca de estos. También puede presentar el testimonio de otros testigos para demostrar su reclamación. No obstante, como ya se indicó, no es posible demostrar algunos elementos clave sin la opinión de un médico.

**Pruebas médicas:** En cualquier audiencia de su reclamación, usted debe estar preparado para presentar sus historias clínicas al juez. Puede obtener copias "autenticadas" de sus historias clínicas directamente de su médico. Autenticado se refiere a que el médico o alguna persona de su consultorio o del hospital verificó que



las historias clínicas son una copia exacta. Usted puede autenticar las historias clínicas pidiendo al médico que las firme, o bien pidiendo a la persona a cargo de los expedientes en el consultorio del médico que firme una declaración que indique que las historias clínicas son una copia exacta. El médico podría cobrar una cuota por las copias de estos expedientes. Para la autenticación de las historias clínicas, debe usar el formulario Certificación de historias clínicas (*Medical Record Certification*, solo en inglés), que puede descargar del sitio web del tribunal.

<http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/Medical Record Certification 7.9.14.pdf>

La Ley de compensación a los trabajadores de Tennessee exige que el trabajador lesionado demuestre que la lesión "se debió principalmente a la naturaleza de sus actividades de trabajo y tuvo lugar durante el desempeño de estas". Esto significa que usted debe demostrar que el accidente o incidente "contribuyó más del cincuenta por ciento (50 %) a la causa de muerte, discapacidad o necesidad de tratamiento médico, considerando todas las causas". En la mayoría de los casos, usted necesitará la opinión de un médico para demostrar esto.

El médico tratante autorizado suele ser quien proporciona esta opinión. De hecho, se considera que la opinión del médico tratante autorizado es la correcta. Sin embargo, si usted no está de acuerdo con la opinión del médico tratante autorizado, puede pedir una opinión distinta a otro médico y presentarla al juez.

Se debe presentar la opinión al juez en el formulario correcto. La Oficina cuenta con el formulario C-32 redactado específicamente para este fin. Presente este formulario a su médico y pídale que lo complete. Así, usted puede presentar esta opinión al juez durante su audiencia. Si no usa el formulario C-32, el juez podría no aceptar la opinión de su médico. En internet, puede encontrar el formulario C-32 en:

<http://www.tn.gov/assets/entities/labor/attachments/c32.pdf>

Imprima el formulario y pida a su médico que lo complete.

Cuando pida al médico una opinión, asegúrese de proporcionar a este médico toda la información que tenga acerca de su lesión, como sus historias clínicas, y de explicarle con toda sinceridad cómo se lesionó. De lo contrario, es probable que el juez considere que la opinión de su médico no es confiable.

Por ejemplo, si usted le explica al juez que se lastimó la espalda levantando una caja y que no puede trabajar debido al dolor, pero no presenta pruebas médicas (como la

opinión del médico acerca de que la causa principal del dolor de espalda es haber levantado la caja), usted perderá el caso, aunque el juez crea en su testimonio.

El objetivo de todas las instrucciones y sugerencias anteriores es presentarle a usted un resumen breve de cómo se llevará a cabo su caso y dónde buscar las normas sobre procedimientos que le ayudarán a preparar su caso para una audiencia. Esta información no incluye de ninguna manera todo lo que puede suceder en una reclamación de compensación a los trabajadores.



# DICCIONARIO DE TÉRMINOS DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES

**Resolución alternativa del conflicto (ADR, *Alternative Dispute Resolution*):** el proceso en el que las dos partes consultan con un mediador para intentar solucionar un conflicto sobre beneficios de compensación a los trabajadores. La resolución alternativa del conflicto puede tener lugar en persona, o bien por teléfono, teleconferencia, correo electrónico o videoconferencia.

**Salario semanal promedio (AWW, *Average Weekly Wage*):** el importe promedio del dinero que percibió un empleado en las cincuenta y dos (52) semanas anteriores a la fecha de su lesión en el trabajo.

**Audiencia de compensación:** la audiencia final de la reclamación de un trabajador lesionado para obtener beneficios de compensación a los trabajadores. Todas las audiencias de compensación se celebran en la sala del tribunal con un juez de compensación a los trabajadores.

**Proporción de la compensación:** la cantidad de dinero que se puede pagar a un empleado según la Ley de compensación a los trabajadores de Tennessee. La proporción de la compensación es, como mínimo, dos tercios (2/3) del salario semanal promedio del empleado hasta el máximo establecido por las leyes.

**Beneficios por defunción:** el dinero pagado al cónyuge superviviente y las personas que dependen de un trabajador muerto debido a una lesión de trabajo.

**Aviso de certificación de conflicto (DCN, *Dispute Certification Notice*):** el documento que el mediador completa cuando las partes no pueden solucionar sus diferencias. El juez de compensación a los trabajadores solo puede decidir sobre los asuntos incluidos en el aviso de certificación de conflicto (DCN).

**Audiencia rápida:** el proceso formal para que un juez de compensación a los trabajadores considere si conceder pagos por discapacidad temporal o beneficios médicos a un empleado lesionado antes de que el caso se presente ante el juez para un juicio completo.

**Pruebas documentales:** los documentos, grabaciones, transcripciones, historias clínicas u otros objetos tangibles que una parte presenta al juez para respaldar una reclamación de beneficios de compensación a los trabajadores.

**Clasificación de incapacidad:** el porcentaje de incapacidad médica permanente que tiene un trabajador debido a una lesión en el lugar de trabajo. Las clasificaciones de

incapacidad se expresan en porcentaje, por ejemplo, el seis por ciento (6 %) del cuerpo en conjunto, y debe determinarlas un médico autorizado.

**Mejoramiento médico máximo (MMI, *Maximum Medical Improvement*):** la fecha para cuando un trabajador lesionado se haya recuperado todo lo posible de una lesión física o mental.

**Lista de clasificación de incapacidad médica (MIR, *Medical Impairment Rating*):** un programa en el que las partes pueden seleccionar un médico neutral para que haga la clasificación de incapacidad en un caso en el que las partes están en desacuerdo sobre la incapacidad médica permanente del trabajador lesionado.

**Petición:** la solicitud por escrito que se presenta a un juez de compensaciones para hacer algo. Todas las peticiones deben presentarse al secretario del tribunal antes de que el juez las vea.

**Defensor del trabajador (*ombudsman*):** un empleado de la Oficina de compensación a los trabajadores que proporciona información y orientación sobre la Ley de compensación a los trabajadores de Tennessee a los litigantes que se autorrepresentan.

**Discapacidad parcial permanente:** la lesión que sufre un trabajador y le impide realizar algún tipo de actividad en el trabajo.

**Discapacidad total permanente:** la lesión que sufre un trabajador y le impide realizar cualquier trabajo y ganar un salario.

**Declaración previa a la audiencia de compensación:** la lista de los hechos, asuntos objeto de controversia y demás información que las partes presentan al secretario del tribunal antes de una audiencia final de compensación.

**Audiencia programada:** el proceso para que las partes consulten con un juez y preparen un plan para resolver la reclamación de compensación a los trabajadores de un empleado lesionado estableciendo plazos para la presentación de deposiciones, el intercambio de pruebas y las declaraciones de expertos médicos. En la audiencia inicial, el juez fijará una fecha para la audiencia final de compensación.

**Discapacidad total temporal (TTD, *Temporary Total Disability*):** los pagos realizados a un trabajador lesionado durante el período de su recuperación de una lesión relacionada con la compensación a los trabajadores. Los pagos por discapacidad total temporal se hacen cada dos (2) semanas, y el empleado lesionado recibe dos tercios (2/3) de su salario semanal promedio.

**Discapacidad parcial temporal (TPD, *Temporary Partial Disability*):** los pagos realizados a un trabajador lesionado durante el período de su recuperación de una lesión relacionada con la compensación a los trabajadores. El trabajador puede trabajar todavía y recibe una proporción inferior debido a su incapacidad para desempeñar su trabajo normalmente. Los pagos por discapacidad parcial temporal se hacen cada dos (2) semanas, y el empleado lesionado recibe dos tercios (2/3) de la diferencia entre el importe que el trabajador gana en el momento del pago y el importe que ganaba antes de su lesión en el trabajo.

**Testigo:** la persona que tiene información acerca de una reclamación de compensación a los trabajadores y que testifica en alguna de las audiencias de compensación a los trabajadores.

# LISTA DE ABREVIATURAS DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES

**ADR** (*Alternative Dispute Resolution*): Resolución alternativa del conflicto

**AWW** (*Average Weekly Wage*): Salario semanal promedio

**BAW** (*Body as a Whole*): Cuerpo en conjunto

**DCN** (*Dispute Certification Notice*): Aviso de certificación de conflicto

**EH** (*Expedited Hearing*): Audiencia rápida

**MMI** (*Maximum Medical Improvement*): Mejoramiento médico máximo

**PBD** (*Petition for Benefit Determination*): Demanda para la determinación de beneficios

**TTD** (*Temporary Total Disability*): Discapacidad total temporal

**TPD** (*Temporary Partial Disability*): Discapacidad parcial temporal

**PPD** (*Permanent Partial Disability*): Discapacidad parcial permanente

**PTD** (*Permanent Total Disability*): Discapacidad total permanente

**MIR** (*Medical Impairment Rating*): Clasificación de incapacidad médica

**MIRR** (*Medical Impairment Rating Registry*): Lista de clasificación de incapacidad médica

**REH** (*Request for Expedited Hearing*): Solicitud de audiencia rápida

**RTW** (*Return to Work*): Regreso al trabajo

**MRI** (*Magnetic Resonance Imaging*): Imagen por resonancia magnética

**WPI** (*Whole Person Impairment*): Incapacidad total de la persona

El Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee (*Tennessee Department of Labor and Workforce Development*) tiene el compromiso de cumplir los principios de igualdad de oportunidades, acceso equitativo y acción afirmativa. A solicitud, se ofrecen ayudas y servicios de apoyo a las personas con discapacidades.



Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee.  
Número de autorización 337547; 500 ejemplares; octubre del 2015.  
Este documento público se promulgó con un costo de \$3.02 por ejemplar.